

P2-93

行動変化が起きるデブリーフィングの魅力

諏訪赤十字病院 臨床工学技術課

みやぎ かずひろ
○宮崎 和浩、小林 彩、小池 美穂、宮川 宜之

【はじめに】デブリーフィング（振り返り）とは、学習者にフィードバックする手段の1つであり、思考や行動を振り返り、それを学びとして増進させるプロセスである。シミュレーショントレーニング（ST）により具体的経験をした後に、デブリーフィングをすることで、課題や解決方法が抽出され、次の試みに繋がる。これは、経験から学ぶプロセスをモデル化したコルプの経験学習モデルを1周することになる。
【目的】デブリーフィングがもたらす影響を検討した。
【方法】対象:透析室勤務の看護師4名、ME 2名を1チームとした合計12名。頻度:2ヶ月に1回 計5回。内容:心肺停止発見から除動実施までのST 10分+デブリーフィング20分。毎回のSTで「応援要請」、「胸圧圧迫開始」、「初回除細動」の3点の実施時間を計測。ST後にアンケートを実施した。
【結果】「デブリーフィングで気づきや学びがありましたか」という質問に対する回答は、とてもあった67%、ややあった33%。「急変時に限らず、あなたの発言や行動に何か変化はありましたか」という質問に対する回答は、とてもそう思う8%、ややそう思う42%、どちらとも言えない50%。自由記載には、何ができていて何が足りなくて何の優先度が高いのか毎回皆で考えて次に活かすことができたなどの記載があった。計測した実施時間は、初回と比較すると全てにおいて短縮した。
【考察】デブリーフィングにより、具体的経験の後にチームで振り返り、気づきと学びが共有され、抽象的概念化されたことが対応能力の向上に繋がったと考えられる。これは、コルプの経験学習モデルの効果が裏付けられるものと考えられた。

P2-95

赤十字医療施設キャリア開発ラダー導入後の比較調査から見た成果と課題

松江赤十字病院 看護部

いわもと みき
○岩本 美紀

【目的・方法】自施設では平成19年に赤十字医療施設キャリア開発ラダー（以下ラダー）を導入し10年経過した。導入後6年（以下1回目）と10年（以下2回目）に全看護職員を対象とし、自作の自記式質問紙調査（12項目）を行った。今回は、実践者ラダーについて結果を比較し、成果と課題を明らかにする。
【結果】ラダー取得率は77%から84%に増加し、実践者ラダーレベルⅢ（以下数字のみ）・Ⅳは32%を占める。Ⅱ・Ⅲ・Ⅳの取得が増え、未取得が減った。目指すラダーではⅢ・Ⅳが増え、取得予定なしが減った。予定なしの理由は、必要性・意義を感じない、研修や申請準備の負担が共通して多く、現在Ⅲの人は現状で満足・十分・限界が多々みられた。現在のラダーと目指すラダーのクロス集計からは次の3点が言える。1) 共通してⅠの人がⅡを目指すが一番多い。2) 2回目はⅡの人がⅢを目指すが増加した。3) 1回目はⅢの人で取得予定なしがⅣを目指すの2倍だが、2回目はほぼ同数である。申請上の問題点や困り事の1位は、申請レベル判断から事例選択となった。その他、過去の受講研修が分らない、準備が大変・時間がかかるが共通して多かった。ラダーに関しての自由記載では、肯定的なものより否定的な意見が共通して多く、取得がいかされない、半強制的、負担が大きい等様々である。2回目は自分の看護を振り返り歩みを確認できた、目標が明確になった、同僚評価が励みになった等、肯定的意見が増えた。
【考察】ラダー取得率とその構成から、実践者ラダーは順調に取得が進み定着したと考えられる。そして、今回明らかになった成果は、次のレベルを目指す傾向が強まったことである。課題は、事例選択への支援、未取得者への動機づけを含む目標管理との連動、ラダー取得者の活用、相談窓口周知等取り組みの具体的支援である。

P2-97

看護職員対象eラーニング活用に向けた取り組みと課題

松江赤十字病院 看護部

ながさわ よしこ
○長沢 淑子

【はじめに】自施設では勤務形態の変化・研修増加の負担感から夕方の研修参加は困難とする意見があった。そこで「教育機会の公平な提供」「時間の制約が少ない」等の良さを活かし、平成27年度よりeラーニング（講義配信型）を導入し、全員が1Dを持ち、時間や場所を選ばず学習できる体制を整えた。活用推進の取り組みと課題を報告する。
【取り組み】初年度は管理者と教育委員へ説明会を実施し、視聴環境の一つとして部署のパソコンを整備した。また、各種委員会に集合研修との置き換え、活用の検討を依頼した。初年度の目標は「個人でログインし必ず視聴する（目標80%）」とした。視聴体験と視聴方法の理解を主とし、時間の長さを問わず視聴できたかを確認した。部署毎の視聴状況を可視化し、未視聴者へ働きかけた。2年目の目標は「個人が1テーマは必ず視聴する（目標80%）」とし、教育委員と連携し部署でテーマを決め視聴を促した。視聴状況の可視化を行い、個別相談への対応を行った。また、利用者と発信元からの情報・意見等をまとめ双方への調整を行った。
【結果】eラーニング導入により研修の置き換えや、事前・事後課題、各種委員会の勉強会に活用された。初年度は568名中499名88%が視聴し、2年目は教育委員の所属部署527名中445名84.4%が1テーマ全てを視聴できた。利用者の意見では新しい知識が学べた、子育て中で研修参加は難しいがいつでも使える、繰り返し視聴できる等が聞かれた。一方でスマホが速度制限になる、なかなか見る気になれない等の意見もあった。
【考察】委員会への働きかけ、視聴状況の可視化、個別相談等の対応を通して、eラーニングの理解が進み、個人・委員会等での活用、集合研修数の削減・研修内での活用につながった。今後は、個人が自主的に視聴するための動機付け、看護実践に繋がる働きかけが必要と考える。

P2-94

研修から実践にいかす学習環境としてのツールーアクションカードの活用状況ー

那須赤十字病院 看護部

きくち のりえ
○菊池 範江、野澤美枝子、高橋美知子

【目的】教育研修終了後の振り返りカードからみえていなかった研修からの学を行動に移す学習環境ツールのアクションカードを作成した。それらを用いて自己のキャリアアップや目標達成のための研修を実践でどのように生かしているのを知る。
【方法】1. 対象:選択学習でアクションカードを活用した看護師 2. データ収集方法:アクションカード項目、教育研修振り返りカードの項目から収集した。
【倫理的配慮】対象者に研究の目的・方法など口頭で説明し同意を得た。協力は任意とし匿名性の保持、協力の可否による業務上の不利益を被ることはないことを説明した。
【結果】アクションカードを活用するにあたり、目標管理で個人の目標が明確になっているスタッフからは活用しやすいとの意見がきかれた。しかし、個人のビジョンをしっかりと持っていないスタッフからは逆の意見が聞かれた。以前から使用している教育研修振り返り用カードは、研修の学びがどの様に実践（OJT）で生かされているのか不明確であった。アクションカードを活用することで、研修終了後の行動やどの様に実践に生かしたのか可視化することができた。
【考察】教育委員会として職場の学習環境を調整するという大きな役割がある。学習環境では、1空間2ツール（道具）3活動4共同体の4つの構成要素に分けられ、それぞれが最も学習に効果的になるようデザインすることが目指される。¹⁾ 今回の選択学習でのアクションカードの活用は2つのツールにあたる。看護師がビジョンをしっかりと持って、キャリアアップしていくためには、どのような教育を選択するの考え実践し、看護へ生かせることができるよう今後もアクションカードの活用を評価し検討していく。

P2-96

赤十字施設キャリア開発ラダーへのスタッフの意識と今後の課題

裾野赤十字病院 看護部

いまだわ まさる
○今澤 勝、高田龍之介、小針裕紀子

【背景】実践者ラダーレベル2以上の申請や研修への参加率が低い現状にある。
【目的】赤十字施設キャリア開発ラダーについての意識調査を行い、教育委員会として課題検討を行う。
【対象】当院に勤務する看護師49名。
【方法】アンケートは、無記名で個人が特定されないように配慮し、提出しない事での不利益を排除し調査協力を依頼した。調査期間:平成29年10月15～27日
【結果】アンケート回収率は100%であった。ラダーに関する項目では、対象者の約6割が正しく認識していた。受講を困難にしている理由では、研修の時間が合わない16%、疲れている12%、強制でないから15%であった。研修内容については、実践に活かせる研修ではない50%が最も多く、業務に直接活かせる物、業務改善、事故防止に関することなどに興味があることが分かった。ラダー申請をしていない理由は、申請に必要な用紙が分らない11%、参加した研修を忘れた14%、ナラティブの事例が思いつかない15%、申請し認定されたが向上した実感が持てない16%であった。
【結論】アンケートから、ラダー制度の意義や申請への動機づけ、申請方法等の説明不足、研修内容のパターン化、業務により研修参加の時間が少ないことなどが要因となり、ラダーへの理解や関心の低下があり、申請や研修参加を困難にしていると示された。今後は、教育委員会として、ラダーについての理解や関心を高められるような説明の実施、研修名や研修内容の見直し、研修計画や案内の方法の工夫などをする必要がある。また、各部署で、業務調整を行い研修に参加し易くすることやラダー認定への動機づけ強化が必要と考える。ラダーに対する理解や関心を高め、看護の質向上につながるように、認定者の増加につなげていきたい。

P2-98

e-ラーニングを活用した教育の現状と課題

那須赤十字病院 看護部

のざわ みこ
○野澤美枝子、高久由美子、森 由紀子、菊池 範江、高橋美知子

【目的】2010年看護職員の臨床研修等が努力義務となり、当院の看護部教育としても、継続教育・新人看護職員研修等の教育体制の強化を行なった。WRB推進による看護職員の働く環境と研修の時間的制約、正職員はもちろんそれ以外の職員でもいつでもどこでも学べる環境を考慮し、2017年e-ラーニングを導入した。その教育研修内容の現状と課題を知る。
【方法】1.対象:e-ラーニングを視聴し研修を受講した看護師と教育担当者 2.データー収集方法:e-ラーニングの視聴データと教育研修振り返りカードの項目から収集した。
【倫理的配慮】対象者に研究の目的・方法など口頭で説明し同意を得た。協力は任意とし匿名性の保持協力の可否による業務上の不利益を被ることはないことを説明した。
【結果】新人看護職員研修、継続教育は事前課題として研修前にe-ラーニングを視聴することで講義の時間が短縮され、演習に時間をかけることができた。また、勤務時間内での研修のため担当する教育担当者や実地指導者の負担軽減や各部署の業務に支障がなく教育を受けることができた。
【考察】e-ラーニングを活用した教育は統一した教育内容が提供でき、研修の時間短縮にもなった。また、試験による客観的な評価とデーター管理が可能となった。インターネット環境下であればいつでも看護技術、手順、講義などを視聴することができ、専門職としての自己研鑽ができる教育環境を整えることができたと考えられる。一方でキャリアアップに対する個人格差が生じるため支援体制や赤十字キャリア開発ラダーとe-ラーニング研修内容の整合性と調整が課題である。

11月15日(木)
一般演題(ポスター)
抄録